

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dijelaskan dalam bab 4 terkait pengaruh variabel Stres Kerja, Kelelahan Kerja dan Niat Berpindah, maka penelitian ini bisa disimpulkan bahwa:

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini, yaitu stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap niat berpindah pada karyawan milenial di Malang dengan hasil pengujian diterima. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula niat karyawan milenial di Malang untuk berpindah.
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini, yaitu stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja pada karyawan milenial di Malang dengan hasil pengujian diterima. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula kelelahan kerja pada karyawan milenial di Malang.
3. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini, kelelahan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah pada karyawan milenial di Malang dengan hasil pengujian ditolak. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kelelahan kerja maka tidak akan mempengaruhi niat karyawan milenial di Malang untuk berpindah dari pekerjaannya saat ini.
4. Hipotesis keempat dalam penelitian ini, kelelahan kerja tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi stres kerja terhadap niat berpindah dengan hasil pengujian ditolak. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan kelelahan kerja pada karyawan milenial di

Malang, namun hal tersebut tidak akan mempengaruhi niat karyawan millennial di Malang untuk berpindah dari pekerjaannya saat ini.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Peneliti merasa kesulitan dalam mengumpulkan data dikarenakan kondisi jarak yang cukup jauh untuk menyebarkan kuesioner secara langsung.
2. Pada saat pengumpulan data banyak responden yang tidak memberikan nomor telepon dan nama perusahaan, karena responden merasa privasi dari masing masing responden.
3. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap dampak niat berpindah karyawan sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor lain yang belum dikaji terhadap niat berpindah karyawan.

## **5.3 Saran**

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan peneliti saat ini, maka peneliti memberi masukan dan saran yang diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk peneliti selanjutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dan lebih sempurna. Adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Untuk perusahaan yang memiliki karyawan milenial di Malang
  - a. Hasil pengujian hipotesis H1 menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah.

Untuk mengurangi stres kerja yang dialami oleh karyawan milenial di Malang, perusahaan dapat menyediakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan antara tuntutan pekerjaan seperti *deadline* yang harus dipenuhi, tanggung jawab dalam bekerja dan kebutuhan pribadi seperti pemberian cuti melahirkan, tunjangan, dan asuransi kesehatan. Hal tersebut diharapkan nantinya akan dapat mengurangi niat berpindah karyawan milenial di Malang.

- b. Hasil pengujian hipotesis H2 menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja.

Untuk mengurangi stres kerja yang dialami oleh karyawan milenial di Malang, perusahaan dapat memastikan bahwa tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan keterampilan masing-masing individu, mengatur prioritas pekerjaan, menyusun jadwal yang realistis, dan memberikan dukungan tambahan ketika diperlukan, sehingga diharapkan hal ini dapat membantu mengurangi kelelahan akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan.

## 2. Untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Pada peneliti selanjutnya, disarankan melakukan pengembangan model penelitian dengan mengkaji faktor lainnya yang belum terungkap dalam penelitian ini, baik faktor individu maupun faktor diluar individu.

- b. Pada peneliti selanjutnya, apabila penelitian selanjutnya melakukan penelitian yang sejenis, alangkah lebih baiknya pemberian kuesioner dalam penyebaran kuesioner yang ditujukan untuk meneliti karyawan menggunakan kuesioner secara langsung (*paper*), sehingga dapat mengoptimalkan interaksi dengan responden dan kesalahan pengisian dapat diminimalkan.
- c. Pada penelitian selanjutnya, sebaiknya menggunakan objek penelitian dari perusahaan – perusahaan sehingga dapat melihat pola pengaruh antar variabel yang ada perusahaan sejenis.

## DAFTAR RUJUKAN

- Bai, Y., Zhou, J., & He, W. (2023). How Employee Job Burnout, Work Engagement, and Turnover Intention Relate to Career Plateau during the Epidemic. *Social Sciences*, 12(7). <https://doi.org/10.3390/socsci12070394>
- Civelek, M. E., & Pehlivanoğlu, M. Ç. (2019). İlaç Sektöründe Tükenmişlik Sendromu ve Satış Performansı Arasındaki İlişki. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. <https://doi.org/10.26466/opus.566917>
- Furadantin, N. R. (2018). Analisis Data Menggunakan Aplikasi SmartPLS v.3.2.7 2018. *Academia (Accelerating the World's Research)*, 1–8.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart-PLS 3.0*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23.
- Khan, Z. U., & Muhyuldeen, G. (2020). Investigating the Relationship of Job Stress and Turnover Intentions by taking Work-Family Conflict and Family Work Conflict as Mediators. *Global Sociological Review*, V(IV), 30–40. [https://doi.org/10.31703/gsr.2020\(v-iv\).04](https://doi.org/10.31703/gsr.2020(v-iv).04)
- Putro, T. A. D., Ajeng, N., & Qomariyah, O. (2020). Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Intensi Turnover Pada Generasi Milenial. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 9(2), 154. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3837>
- Raza, H., Faliza, N., Malikussaleh, U., (2023) Pelatihan Pengolahan Data Menggunakan SEM PLS. *Jurnal Malikussaleh Mengabdi*, 2(1), 2829–6141.
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>

Sugiyono (2019) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta : Bandung.

KPPN Palangkaraya (2018) SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi.

<https://djp.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan> diakses 19 Oktober 2018

Unair News (2020) Mimpi Buruk Perusahaan di Indonesia Tentang Turnover Intention <https://news.unair.ac.id/2020/09/15/mimpi-buruk-perusahaan-di-indonesia-tentang-turnover-intention/?lang=id> diakses 15 september 2020